

Appleseed

Sembrando la semilla de la justicia

Reducción de la Jornada Laboral (40 horas)

Reforma a la Ley Federal del Trabajo



A todas las Organizaciones de la Sociedad Civil Reducción de la Jornada Laboral (40 horas), Reforma a la Ley Federal del Trabajo

El pasado 01 de mayo de 2026 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relacionadas con la reducción de la jornada laboral.

A través de este Decreto se busca reducir la jornada laboral máxima de 48 a 40 horas semanales, lo cual se hará de manera gradual y sin disminución de salarios ni de prestaciones.

A continuación, explicaremos los puntos principales del Decreto y también explicaremos cómo se deberán ir aplicando las modificaciones en las OSC:

Reducción gradual

Con la publicación de este Decreto y de conformidad con la reforma constitucional del 03 de marzo de 2026, la jornada ordinaria laboral se reducirá de manera gradual para ser de máximo 40 horas por semana, como se muestra en la siguiente tabla:

AÑO	JORNADA LABORAL	HORAS EXTRAORDINARIAS
1 de mayo de 2026 (periodo de ajuste)	48 horas	9 horas
1 de enero de 2027	46 horas	9 horas
1 de enero de 2028	44 horas	10 horas
1 de enero de 2029	42 horas	11 horas
1 de enero de 2030	40 horas	12 horas

Horas Extraordinarias

Asimismo, nuevos criterios serán aplicables al tiempo de trabajo extraordinario, por lo que las horas extraordinarias llegarán gradualmente a ser hasta 12 horas a la semana, de conformidad a la tabla previamente mencionada. Las cuales podrán ser distribuidas en hasta 4 horas diarias y en un máximo de 4 días a la semana. Estas 12 horas extraordinarias se pagarán con un 100% adicional (al DOBLE) al salario correspondiente a las horas ordinarias de labores.

Tiempo extraordinario Excedente

La prolongación del tiempo extraordinario que supere el límite aplicable conforme al año correspondiente deberá pagarse con un 200% adicional al salario correspondiente a las horas ordinarias de labores (pago triple) y no podrá ser mayor de 4 horas adicionales por semana. Asimismo, la suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria, en ningún caso, podrá ser mayor de 12 horas diarias.

Protección Salarial

En ningún caso la reducción de la jornada laboral implicará la disminución de sueldos, salarios o prestaciones de las personas trabajadoras.

Registro electrónico de la jornada

Ahora los patrones tienen la obligación de contar con un registro electrónico que muestre el horario de inicio y finalización de la jornada laboral de los trabajadores.

Respecto del registro electrónico vale la pena considerar:

- El patrón deberá proporcionar el registro electrónico si se lo requiere la autoridad.
- El contenido del registro hará prueba plena en un juicio laboral si se acredita que fue acordado entre la persona trabajadora y el patrón.
- El no contar con el registro electrónico puede implicar una multa de entre 250 a 5000 UMA.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) deberá expedir antes del 1 de enero de 2027 las disposiciones que regulen esta obligación.

Descanso semanal

Respecto del descanso semanal de las personas trabajadoras, permanece sin cambios, por lo que se resaltan los siguientes puntos:



- Por cada seis días de trabajo, deberá otorgarse a la persona trabajadora, por lo menos, un día de descanso con goce de salario.
- Las personas trabajadoras que laboren en los días de descanso semanal tendrán derecho, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, al pago de un salario doble por el servicio prestado.
- El patrón y las personas trabajadoras fijarán de común acuerdo el o los días de descanso semanal cuando los trabajos requieren una labor continua.
- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de la jornada semanal, el pago del descanso semanal se cubrirá de forma proporcional con base en los días efectivamente trabajados por éste.
- Se debe procurar que el descanso semanal se otorgue en domingo; en caso de laborar dicho día, la persona trabajadora tendrá derecho a una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

¿Cómo ir aplicando la reducción de la Jornada en la OSC?

El periodo del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2026, se permitirá que el patrón y las personas trabajadoras ajusten los procesos de trabajo de común acuerdo entre ellos.

Puedes revisar la publicación oficial en el DOF [aquí](#).

